

移動した正社員と非正社員の 前職と現職

——「2002 年就業構造基本調査」個票データの分析——

永 野 仁

《論文要旨》

「正社員」と「非正社員」という雇用形態の区分がある。近年、非正社員の占める割合は増大し、そのことに対する批判も高まっている。しかし、ある時点で正社員や非正社員であっても、ずっとそうであるとは限らない。移動（転職）があるからである。正社員・非正社員という区分が重要ならば、その移動についても議論する必要がある。しかし、その点に関して大規模データを体系的に分析した研究は、あまり見当たらない。そこで、総務省「2002 年就業構造基本調査」の個票データを再集計し、5 年間における正社員と非正社員の間の移動パターンを抽出し、クロス表や多変量解析により分析を行った。主要な発見事実は次のようなものである。

移動者でなく非移動者の方が現状に対する自己評価が高かったものの、移動者の中では、正社員から正社員への移動者（「正→正」と略記）が自己評価が高くなっていて、以下、「非→正」、「正→非」と続いた。また、「正→正」の移動パターンは、より良い条件を求めて離職した場合になりやすくなっていたのに対し、人員削減のような非自発的な理由で離職した場合は、「正→非」というパターンになりやすくなっていた。このことから、非自発的離職を最小限に留めるような対策が必要なることが示唆された。また、離職から再就職までの「空白期間」の長さに関しては、移動しても正社員を維持しやすい（つまり「正→正」になりやすい）のは空白期間が短い場合であり、非正社員が正社員化しやすくなる（つまり「非→正」になりやすくなる）のも、それが短い場合であった。このことから、転職情報の迅速な提供などの、短期間での再就職を可能にする対策が求められていることが示唆された。

本稿のような大規模個票データから移動パターンを抽出し分析した論文は、これまであまり見当たらなかった。本稿の結果を踏まえて、この領域での新たな分析が展開されることを期待したい。

キーワード：正社員、非正社員、転職、労働移動、個票データ

はじめに

企業は様々な人材を活用して、その事業活動を展開している。そのような人材の種類を示す区分として良く知られたものに、「正社員」と「非正社員」という雇用形態の区分がある。近年、非正社員の占める割合は増大し、正社員と非正社員合計の三分の一を上回るまでになってきた（総務省「労働力調査（詳細結果）」）。しかも、非正社員の労働条件が正社員よりかなり劣ることから、このような非正社員の増大は、「格差社会」や「ワーキングプア」の出現などの議論と結びつき、否定的に捉えられることが多くなっている。しかし、ここで留意する必要があるのは、ある時点で正社員であっても、移動（転職）によって非正社員になる人もいるし、逆に非正社員から正社員になる人もいるということである。この点に着目すると、両者の間の移動がどの程度発生しているかによって、非正社員の増加という現象の意味合いも異なってしまうことに気づく。では正社員と非正社員の間の移動は、どの程度発生しているのだろうか。

ところで、正社員・非正社員という区分では、元々、事業活動を中心的に推進実行するのが正社員で、周辺業務の処理や、正社員の不足を分担して補うために活用されるのが非正社員という位置づけであった。現状の両者の間にある労働条件格差には、この位置づけの違いにもとづいたものという側面がある。そのことを考慮すると、両者の間の移動を分析する際には、より中心的な位置づけにある正社員をベースにして、それと非正社員との移動を分析することが必要であろう。そのことを具体的に示すと次のようになる。前職が正社員であった人の中には、転職後、別の会社の正社員になる人がいれば、非正社員になる人もいる。逆に、転職して正社員として働いている人の中には、前職が正社員だった人もいる一方、前職が非正社員だった人もいる。

もちろん、転職していない正社員もいる。このような異なる移動パターンをたどる人の中には、どのような違いがあるだろうか。移動パターンによって移動の発生理由や、移動後の労働条件は異なるのだろうか。以下では、このような正社員を中心にした移動パターンを分析する。

非正社員を巡る議論は多いが、正社員と非正社員の間の移動について大規模なデータを体系的に整理し、これらを明らかにした研究はあまり見当たらない。そのような体系的な観察には政府統計のような信頼性が高い大規模データを分析することが望ましいが、これまで、そのようなデータを再集計して分析する機会は極めて限定されていた。そのことが、そのような研究が少なかった原因の1つであろう。しかし、数年前からこのような研究の機会が徐々に広がってきている。本稿では、そのような機会拡大の結果、分析が可能になった政府統計の個票データ（micro data）を用い、転職による雇用形態の変化の状況とその決定要因をできるだけ体系的に明らかにしていく。これまでも本稿と同様のデータを用いて、雇用形態の変化のうちの、特定の変化に焦点をあてた優れた研究は後述のようにあった。本稿のそれとの違いは、本稿はより広範な変化を、正社員を中心にしながら体系的に整理するところにある。データ使用の機会が広がりつつある現在、まずこのような体系的な研究が必要のように思える。なお、本稿で用いるのは、個人を対象とした政府統計の中では、就業について最も広範な情報を調べている総務省「就業構造基本調査」の秘匿処理済の個票データである。

上述のように、本稿では正社員を中心にした分析を行うが、その前に、正社員と非正社員の違いは何か、なぜそのような違いがあるのかということについて、整理することから始めよう。

1. 非正社員がなぜ必要か

正社員の雇用契約は、雇用期間が定められていない契約である。そのために、その雇用関係を企業側から解消するためには、社会通念上、正当と見なされる理由と手続きが必要とされる。その結果、解雇が難しくなるので、正社員の雇用保障の程度は高いと考えられている。他方、非正社員の雇用期間是有期（法的には通常3年以内）であるので、期間終了後再契約されなければ「雇止め」となり、雇用は打ち切られることになる。また、正社員の労働時間はフルタイムであるのが一般的であるのに対し^①、非正社員の労働時間はパートに代表されるように、通常より短いことが多い。つまり非正社員は、正社員と比べると、雇用期間を短くしたり労働時間を短くしたりすることが容易な雇用形態である。

では、企業は正社員を雇用しているにも関わらず、このような非正社員をなぜ必要とするのだろうか。この点で、第1に指摘する必要があるのは、企業の事業活動にとって人材は不可欠な経営資源だが、その必要量は変動するということである。事業が立ち上げ段階にあるのか、順調な拡大期にあるのか、あるいは縮小期にあるのかという事業のステージによって必要な人材の量は異なる。また、同一のステージであっても、季節や曜日、あるいは時間帯によっても必要な量は変動する。正社員だけでこれらの変動に合わせるのは、雇用保障などの上記のような特徴を考慮すると困難が大きい。つまり、柔軟な事業展開を容易にするために、非正社員が必要とされることになる。

第2は、コスト削減である。非正社員の人件費は、正社員と比べると実際にはかなり割安であるので、コスト競争で有利に立つために非正社員が活用されることになる。なお、ここで問題になるのは、なぜ非正社員の人件費が割安になるかである。この点に関しては、冒頭に記した両者の位置づけの違

いということ以外に、詳述は避けるが、以下の2つの作用で非正社員として働こうとする人が増えるので、結果として非正社員の賃金下がるというメカニズムが考えられる。その1つは、標準的な労働供給の理論に従う作用だが、パートタイマーのように指定労働時間が短い働き方には、時間給が同じでも働こうとする人が多くなるという作用である⁽²⁾。他の1つは、仕事のマニュアルを充実したり、より簡単な仕事内容に仕事を組み替えたりすることにより、従来は経験者しかできなかった仕事を、より人数が多い「未経験者」でもできるようにするという作用である。これらの作用により低下した賃金が、企業にとっての魅力になっている。

上記の2つの点は、非正社員の活用理由を多くの項目から多重回答で問うた調査で、回答が多かった上位2項目は、「賃金の節約のため」と「1日または週の中の、仕事の繁閑に対応するため」であったという結果と符合している（厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査（平成19年）」）。

他方、働く側の理由だが、第3に、就業ニーズは一様ではないので、全ての人が正社員で働くことを望んでいるのではないということがある。非正社員として、限られた仕事内容で限られた時間だけ働きたいという人は、決して少なくない。子育てが一段落した主婦や、レッスンの合間に仕事をしているバレリーナの卵、定年後に生きがいのために就労している高齢者などがその例である。つまり、非正社員は、そのような通常とは異なる雇用パターンの望む人々を雇用することにより、柔軟で低コストの事業運営を可能にするものと見ることができる。

このような観点から見ると、非正社員という就業形態には合理性があり、企業がそれを活用することは納得できるものである。ただし、現状の非正社員の割合が適切な水準と言い切ることはできない。むしろ、非正社員という雇用形態の過剰活用となってしまっているように思える。というのは、本当は正社員を望んでいるのだが、適当な仕事がないので、やむを得ず非正社員

に甘んじている人も少なくないからである。

実際、非正社員にその就業形態を選んだ理由を問うた調査結果では、上述の3番目の活用理由に合致する「自分の都合の良い時間に働けるから」という回答が42.0%と最も多かったが、同時に「正社員として働ける会社がなかったから」という回答も18.9%と、無視できない割合を占めていた（厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査（平成19年）」）。

2. 先行研究から見た正社員と非正社員間の移動

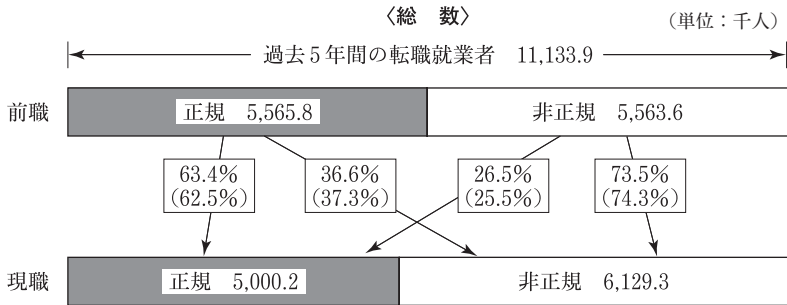
上記のような正社員と非正社員であるが、その両者の間の移動に関しては、どんなことが明らかになっているだろうか。政府統計をもとに、それについての結果を紹介しよう。

まず、就業状態について最も頻繁に調べている総務省「労働力調査（詳細調査）」の2008年の結果を見よう。それによると、同年の就業者数は6,376万人であるが、そのうち過去1年間の離職経験者は657万人で、うち調査時点での就業者（つまり転職者）は334万人である。1年間の転職率は5.2%となる。この転職者のうち雇用者に限定して、さらに前職・現職とも正社員または非正社員である人の移動状況を見ると、「正社員から非正社員への移動者（「正→非」と略記：以下、同様の方法で略記）」が45万人、「非正社員から正社員への移動者（非→正）」が37万人で、前者の方が多いことを報告している（総務省2009）。

他方、5年ごとと頻度は減るがより詳細に調べている総務省「就業構造基本調査（以下、「就調」と略記）」の結果は次のようである。2007年同調査の結果概要によると、過去5年間の転職者数は1,265万人で、調査時点の有業者の19.2%である。この転職者のうち雇用者に限定して、さらに前職・現職とも正社員または非正社員である人の移動状況を見たものが、図1である。

移動した正社員と非正社員の前職と現職

図1 5年間の転職者の移動状況：就業構造基本調査（2007年）



注：2007年の結果で、（ ）内は2002年の結果である。

出所：総務省統計局（2008）『平成19年就業構造基本調査 結果の概要（速報）』

(<http://www.stat.go.jp/data/shugyou/2007/pdf/gaiyou.pdf>)

5年前の正社員でその後転職した人のうち、「正→正」の移動をした人は63.4%で、「正→非」が36.6%である。他方、5年前の非正社員で転職した人のうち、「非→正」の移動をした人が26.5%で、「非→非」が73.5%である（総務省 2008）。

このように移動のパターンやその量に関しては、既存統計の結果概要で、ある程度明らかになっている。しかし、どのような人が、どのような経緯で移動しているのかなどは、データを再集計しないとわからないことである。

そのような研究にいち早く取り組んだのが、玄田（2008）である。彼の関心は、非正社員の正社員化であったので、1年前に非正社員でその後離職した人の現職への移動を、「2002年就調」の個票を用いて分析した。「就調」は、パネルデータではないので調査は1時点だが、現職のみならず前職についても問うているので、このような分析が可能である。なお、彼の計測の分析対象は23,352件と多いが、分析用に提供された「就調」の個票件数の3%に留まっている。それだけ大規模なデータであったので、分析が可能になった研究とも言える。ともあれ、この分析対象の中では、移動後、「無業者」になった人が47.9%を占め最大であったが、「非→非」が39.3%、そして肝

心の「非→正」の移動は10.3%となった。次に、どのような条件が整うと非正社員の正社員化が実現するか、つまり「非→正」になるかを明らかにするために、「非→正」の場合を1、それ以外を0とした変数を被説明変数としたプロビット分析を行った。分析の結果、高学歴、男性、年齢が高くない人、そして非正社員である前職がパートや嘱託ではなく、その継続就業年数が1年以上でかつ5年未満という条件などが、非正社員の離職者が正社員化しやすい条件であることを見出した。ここで、彼は最後の継続就業年数以外の変数を労働の需要側と供給側の変数としている。このうち供給側の変数とは、例えば女性や有配偶などの条件が正社員化にマイナスの作用を持つのは、供給側が正社員化を望まないケースが多いことを反映しているという意味である。逆に高学歴がプラスとなるのは労働需要の状況を反映しているからとされる。そして、最後の変数である継続就業年数は、労働者の質を示すシグナリング効果の変数として理解されている。すなわち情報の非対称性がある状態で、企業は適切な人材を選定する際に、適切な人材の代理指標として一定期間の継続就業の有無を見ているという考えである。そしてこの変数が正で有意であったことから、正社員化を目指す非正社員は、その非正社員の職に少なくとも1年以上勤続することが望ましいと提言される。

玄田（2008）は、非正社員と正社員の間の移動を、大規模データを活用することにより分析した貴重な研究と評価することができる。しかし、継続就業年数をシグナリング効果の変数としていることには疑問を感じる。というのは、シグナリング仮説とは対立的な立場に立つ人的資本理論では、同じ変数を職業能力の向上の程度を示す変数として理解し、この変数が有意となったのは、勤続により職業能力が向上したので正社員化が実現できたと解釈するはずである。シグナリング仮説の有効性を主張するためには、継続就業が職業能力の向上に寄与しなかったことを示すことが必要である。このような疑問を抱かせられる彼の議論だが、シグナリング仮説の立場に立とうと人的

資本理論の立場に立とうと、実は結果から得られる提言は同じことである。それゆえここでは、このような疑問があることだけを指摘するに留めよう。

ともあれ、玄田（2008）はいち早く政府統計の再集計を行い、非正社員から正社員の移動を明らかにした点で、評価すべき研究である。しかし既述したように、移動のパターンは、玄田が分析した「非→正」に限らない。移動について理解するためには、それぞれのパターンについての分析が必要のように思える。

3. 分析の方法と枠組み

(1) 使用データ

いくつかの移動パターンを抽出し分析するためには、前職と現職についての情報が含まれるデータが必要である。そこでその点も含めて、就業について最も豊富な情報を提供する総務省「2002 年就業構造基本調査」個票の、秘匿処理済 80%抽出データを用いて分析する⁽³⁾。なお、2002 年という時期は、バブル崩壊後の長期的な景気低迷の最終時期である。近年では最悪の雇用情勢の時期であり、その数年前から悪化が続いていた時期である。

(2) 前職基準と現職基準

本稿で言う「移動」とは、言うまでもなく、前職から現職へ移ることである（ただし、前職と現職のうちどちらか片方が無職の場合もあり得る）。前述の玄田（2008）は、1 年前の時点で非正社員の前職に就いていた人で、調査時点までに現職（無業者を含む）に移動した人を分析対象としている。前職基準の移動分析で、前職が特定の状態、つまりここでは非正社員であった人が、その後どうなったかを観察したものと言える。それとは逆に、現職基準、すなわち調査時点に特定の状態の人の前職が何であったかを観察する方

法もある。より体系的な観察をするために、本稿では前職基準と現職基準の両方を分析する。

次に問題になるのが、分析する特定の状態を何にするかである。玄田は上述のように「非正社員」を特定の状態として分析した。彼の関心が、非正社員の正社員化にあったからである。しかし、企業活動における重要さ、あるいは職業能力の育成という観点からすると、正社員を分析の中心に置くことが望ましいように思える。というのは、現状の企業活動は正社員を中心に展開され、非正社員はそれを補完するという役割分担があり、それゆえ、正社員には配置や担当職務などを含めた職業能力育成の機会が多く設けられているからである。なお、前職と現職の期間、つまり移動の発生期間は5年間とする。この期間は、長く設定すれば移動人数が増えるが、「就調」のように過去の状況は記憶に基づいた回答を求める調査では、不確かなものになりやすくなる。これらを考慮して5年とする。

つまり本稿では、5年前時点で前職が正社員であった人がその後移動し現職でどうなったのか（前職基準）、および、現職が正社員の人は5年前時点の前職がどのようなものであったのか（現職基準）を、明らかにする⁽⁴⁾。

(3) 移動パターンの定義

このような前職基準と現職基準の関係を、表で確認すると、表1のようになる。ここで、表中の①～⑤が前職基準（5年前が正社員の前職に就いていた人）である。そして⑧～⑪が現職基準（5年以内に前職から現職に正社員として移動した人）である。また、表中の⑬は5年前以降の新規参入者（新卒者等）で転職経験のない人、⑭は転職経験はあるが5年前の時点では就業していなかった就業中断者である。共に5年前時点の有業者ではないので、分析では除外する。なお、①と⑧のように同一セルにある複数の番号は、同じ移動パターンで、同一のものである。

移動した正社員と非正社員の前職と現職

表 1 移動パターンの抽出

前 職 現 職		前職の有無	あり					なし
		前職離職時期	5 年以内			6 年以上前		
		前職入職時期	6 年以上前					
			正社員	非正社員	自 営	その他		
現 職 あり	入職 5 年以内	正 社 員	①⑧	⑨	⑩	⑪	⑭	⑮
		非 正 社 員	②					
		自 営	③					
		そ の 他	④					
	6 年以上正社員						⑥⑫	⑦⑬
現 職 な し			⑤					

(注) 「正社員」は雇用者のうち正規職員・従業員, 「非正社員」は正規職員・従業員以外, 「自営」は会社などの役員・自営業主, 「その他」は自家営業の手伝い・内職のことである。

前職基準は①～⑤で, ①が「正→正」, ②が「正→非」で, ③は「非→自営」, ④が「非→その他」, そして⑤が「非→無業」である。なお, ⑥は前職はあるものの正社員である現職に6年以上留まっている人であるので「かなり正社員」とし, ⑦は前職がなく(つまり転職経験がなく)かつ現職の正社員には6年以上留まっているので「ずっと正社員」と呼び, 参考のために一部のクロス表では集計する。他方, ⑧～⑪の現職基準では, ⑧が「正→正」, ⑨が「非→正」, ⑩が「自営→正」, そして⑪が「その他→正」である。ここでも, ⑥と同じ⑫を「かなり正社員」と呼び, ⑦と同じ⑬を「ずっと正社員」と呼び, 参考のために比較できるようにする。なお, 玄田(2008)が分析対象としたのは, 表の⑨(非→正)と, その下に続く5つのセルのうちの4つ(非→非, 非→自営, 非→その他, 非→無業)である。

(4) 移動パターンの構成

分析するデータの総件数は, 773,075 件である。ただし, 「就調」は抽出調査なので, 各サンプルには母集団に復元するための復元率が付記されている。

そこで以下のクロス集計等の記述統計では、復元後のデータによって集計をすすめる⁽⁵⁾。なお、復元後の総件数は87,208,045件数である。

前職基準でみた移動パターンの構成が、表2である。上記の①～⑦，すなわち5年前の時点で前職または現職が正社員であった人は、全体の29%である。そしてそのうち70%以上の人は「かなり正社員」または「ずっと正社員」で、少なくともこの5年間では転職していない。また移動パターンとして多いのは「正→無業」で、特にそれは女性の中で高い構成比となっている。出産・育児などへの対応が影響していることが推測される。

他方、現職基準の移動パターン構成比が表3である。5年前に無業者であった人は表1の⑭または⑮で、今回の集計対象から除外されている。そのこともあり、⑧から⑬を合計しても、23.6%に留まっている。また「非→正」の割合が、玄田（2008）と比べるとかなり少ないのは、非正社員であった人は雇用期間が短いので、5年前の時点では前職ではなく前々職、あるいはそれ

表2 前職基準による移動パターンの構成（復元後）

%, () 内は実数

	構成比：全体	構成比：前職基準	男 性	女 性
正→正	2.3	7.8	8.4	5.6
正→非	1.3	4.6	3.3	7.7
正→自営	0.6	2.0	2.5	0.8
正→その他	0.1	0.4	0.2	0.8
正→無業	3.9	13.3	9.5	22.5
かなり正社員	6.9	23.7	24.4	22.0
ずっと正社員	14.0	48.2	51.4	40.7
計 (件数) [行%]	29.0 (25,312,477)	100.0 [100.0]	100.0 [70.6]	100.0 [29.4]
非 該 当	71.0			
合 計 (合計の件数)	100.0 (87,208,045)			

資料：総務省統計局「平成12年就業構造基本調査」80%ランダム・サンプリングデータを特別集計。以下に続く本稿の図表は、全て同様。

移動した正社員と非正社員の前職と現職

表3 現職基準による移動パターンの構成（復元後）

％，（ ）内は実数

	構成比：全体	構成比：現職基準	男 性	女 性
正→正	2.3	9.6	10.2	7.9
非→正	0.3	1.4	0.8	3.2
自営→正	0.1	0.6	0.7	0.3
その他→正	0.0	0.1	0.1	0.2
かなり正社員	6.9	29.1	28.4	31.1
ずっと正社員	14.0	59.2	59.8	57.3
計 (件数) [行％]	23.6 (20,621,287)	100.0 [100.0]	100.0 [74.4]	100.0 [25.6]
非 該 当	76.4			
合 計 (合計の件数)	100.0 (87,208,045)			

以前の職であった人が多く、分析対象にならなかったのかもしれない。これらのこともあり、分析対象のうち「かなり正社員」または「ずっと正社員」の割合は、かなり高くなっている。

なお、本稿の関心は、正社員と非正社員の間の移動に関心があるので、上記2種類の表のうち、「正→非」，「正→正」，「非→正」の3パターンをとりあげ、また参考のために「かなり正社員」と「ずっと正社員」をとりあげていく⁽⁶⁾。

4. 移動パターンごとの違い：クロス表分析

(1) 企業や本人の属性別構成比の変化

移動パターンごとに、前職と現職での産業別等の構成比を見たものが表4である。

上段の産業別では、「正→非」の場合は、「製造業」が減少し、「医療・福祉」，「教育・学習支援業」，そして「その他サービス業」などのサービス業

表4 移動パターン別の前職と現職の違い

		正→非		正→正		非→正		かなり 正社員	ずっと 正社員
		前職	現職	前職	現職	前職	現職		
産業	農業	0.3	1.2	0.3	0.7	0.7	0.7	0.5	0.3
	林業	0.1	0.2	0.2	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
	漁業	0.2	0.1	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2
	鉱業	0.1	0.0	0.2	0.1	—	0.1	0.2	0.1
	建設業	11.7	6.0	7.6	12.4	7.6	8.2	10.8	9.0
	製造業	24.5	15.3	27.8	20.0	13.6	17.4	25.0	25.8
	電気・ガス	0.6	0.4	0.5	0.3	0.1	0.3	0.6	1.7
	情報通信業	3.7	2.4	2.4	3.6	2.4	3.2	2.0	3.7
	運輸業	7.7	6.2	6.5	10.1	4.5	5.2	10.4	4.7
	卸売・小売業	19.2	17.8	17.6	15.5	24.3	15.6	15.9	13.2
	金融・保険業	4.2	2.9	5.2	2.6	2.1	3.7	2.2	4.5
	不動産業	1.3	1.8	0.7	1.7	0.6	1.8	1.2	0.5
	飲食店・宿泊業	3.9	5.4	3.2	3.0	13.8	4.3	2.3	1.7
	医療・福祉	5.5	9.6	7.3	8.4	7.2	18.8	6.6	7.7
	教育・学習支援業	2.2	5.4	4.2	2.3	5.8	4.1	3.9	7.1
	複合サービス業	0.6	1.7	1.5	0.5	1.1	0.9	1.6	2.2
	その他サービス業	10.1	18.9	9.2	16.7	9.8	13.1	11.6	8.0
	公務	2.6	2.9	4.0	1.3	3.5	1.7	4.4	8.6
	分類不能	1.3	2.0	1.5	0.6	2.6	0.8	0.7	0.9
	産業計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
企業規模	4人以下	3.9	6.0	4.4	6.1	7.8	6.6	6.6	4.3
	5～9人	7.6	7.9	9.4	10.3	12.3	8.3	8.9	4.7
	10～19人	8.9	9.8	10.2	12.5	11.9	11.8	10.0	4.8
	20～29人	6.3	6.5	6.9	8.6	6.5	8.2	6.4	3.0
	30～49人	8.2	7.6	7.9	9.3	6.5	7.9	7.8	3.8
	50～99人	9.4	9.8	10.4	12.4	8.6	13.1	10.6	6.0
	100～299人	14.1	14.7	15.3	15.5	12.3	16.6	14.3	11.3
	300～499人	5.8	5.9	6.5	5.9	4.1	4.8	5.2	5.9
	500～999人	6.3	5.6	6.1	5.2	4.5	5.0	5.5	7.5
	1,000人以上	21.3	15.5	18.3	10.8	16.3	11.0	14.0	28.6
	官公庁	8.2	9.5	4.5	3.2	9.2	6.0	10.3	19.6
	無回答	—	0.3	—	1.3	—	0.5	0.3	0.3
	規模計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
職業	専門的・技術的職業	11.7	9.9	12.5	12.4	10.8	15.2	10.5	21.3
	管理的職業	1.5	0.5	2.0	1.9	0.1	0.3	1.9	2.1
	事務従事者	27.1	24.0	18.8	19.3	21.0	24.5	21.6	26.0
	販売従事者	15.2	9.4	20.5	15.9	14.6	13.7	14.7	13.3
	サービス職業	6.5	12.5	5.3	7.0	18.8	14.3	5.4	3.3
	保安職業	2.0	3.6	1.3	1.8	2.0	1.4	2.1	3.1
	農林漁業	0.5	1.3	0.6	1.0	0.9	0.9	0.7	0.5
	運輸・通信	4.8	5.2	6.1	8.4	3.6	3.7	8.7	2.6
	技能工・建設作業	29.4	32.4	31.8	31.8	26.6	25.3	33.8	27.1
	分類不能	1.3	1.2	1.2	0.5	1.6	0.7	0.6	0.9
	職業計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

が増えている。「正→正」でも製造業は減少しているが、「非→正」ではむしろ増加している。「かなり正社員」、「ずっと正社員」では、共に製造業の割合がかなり高いので、製造業は正社員が多い産業と言えそうである。そこで改めて「正→正」の製造業を見ると、現職で確かに減少しているものの20%と比較的高い構成比を維持していることに気づく。近年、サービス経済化が進んでいることは周知のことであるが、非正社員増大の背景にはサービス経済化伸展による就業者の産業別構成の変化があることが示唆される。正社員の増加を促すためには、製造業の雇用増が必要かもしれない。なお、「医療・福祉」は近年、雇用が増大している産業である。3つのパターンとも増加していて、正社員・非正社員共に増えていることがわかる。いくつかの計量分析は、正社員が増えた企業で非正社員も増えていることを報告している（石原 2003, 原 2003, 玄田 2004）。両者が共に増えるのは、成長産業の特徴であろう。

移動パターンごとに、企業規模別構成比を見たものが表の中段である。ここでは、参考のために示した「ずっと正社員」で、「1,000人以上」と「官公庁」が多く、両者で48.2%と半数近くに達することが目を引く。働き始めて以来、転職経験をしていない人は、雇用が安定した大企業や官庁に勤務している人が中心であることを示している。しかし他方、「正→非」と「正→正」を見ると、「1,000人以上」の企業から移動した人が、かなりの割合を占めていることもわかる。これらの大企業等では相対的に雇用が安定しているものの、意外に離職者が多いと言える。また興味深いことに、現職について「非→正」と比較すると、「正→非」の方で、むしろ大企業等が多くなっている。転職して非正社員になるのであれば大企業等にも移りやすいが、正社員として大企業等には移動しにくいことを示している。

表の下段は、職業別構成比の変化である。「かなり正社員」や「ずっと正社員」と比べると、移動者の「現職」は「サービス職業」が多くなっている。

特に「正→非」と「非→正」では、それがかなり多い。ただし「非→正」では、その職業の割合は「前職」より減っている。これらのことから「サービス職業」は、相対的に転職者が就くことが多い職業で、特に非正社員への転職者がそれに就くことが多いといえる。それ以外では、「非→正」の「現職」で、「専門的・技術的職業」が相対的に多くなっていることが目を引く。転職により非正社員から正社員になるには、専門的あるいは技術的な知識や経験を身につけることが有利なことを示している。

移動パターンごとに見ると、このような構成比の変化の特徴が指摘できるが、そのような移動パターンを示した人は、どのような属性の人だろうか。性と年齢別に3パターンごとの構成比を見たものが、表5である。

男性の場合、「正→非」は年齢層が高いほど多くなるが、特に「60歳以上」が多く、そこで半数以上を占めている。定年後の再就職や継続雇用で、非正社員となるケースが多いからと考えられる。女性のこの移動パターンは、男性とは異なり、「15～19歳」や「30～44歳」という比較的若い年齢層が多くなっている。学校卒業後、正社員として就職したが、結婚や出産等で離職し非正社員として働いているというケースであろう。

「非→正」も男女では違いが見られる。すなわち、男性では「15～29歳」という若い層が多いが、女性ではむしろ「30～44歳」が多くなっている。若年層の非正社員をフリーターと呼ぶことが多いが、小杉（2003, p.68）

表5 移動パターンごとの年齢別構成比

	男 性			女 性		
	正→非	正→正	非→正	正→非	正→正	非→正
15-29 歳	8.3	16.3	44.8	23.0	31.8	22.0
30-44 歳	16.3	45.5	33.4	39.3	42.4	43.1
45-59 歳	23.6	29.9	16.2	25.6	22.8	32.2
60 歳以上	51.9	8.2	5.6	12.0	3.0	2.7
年齢計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

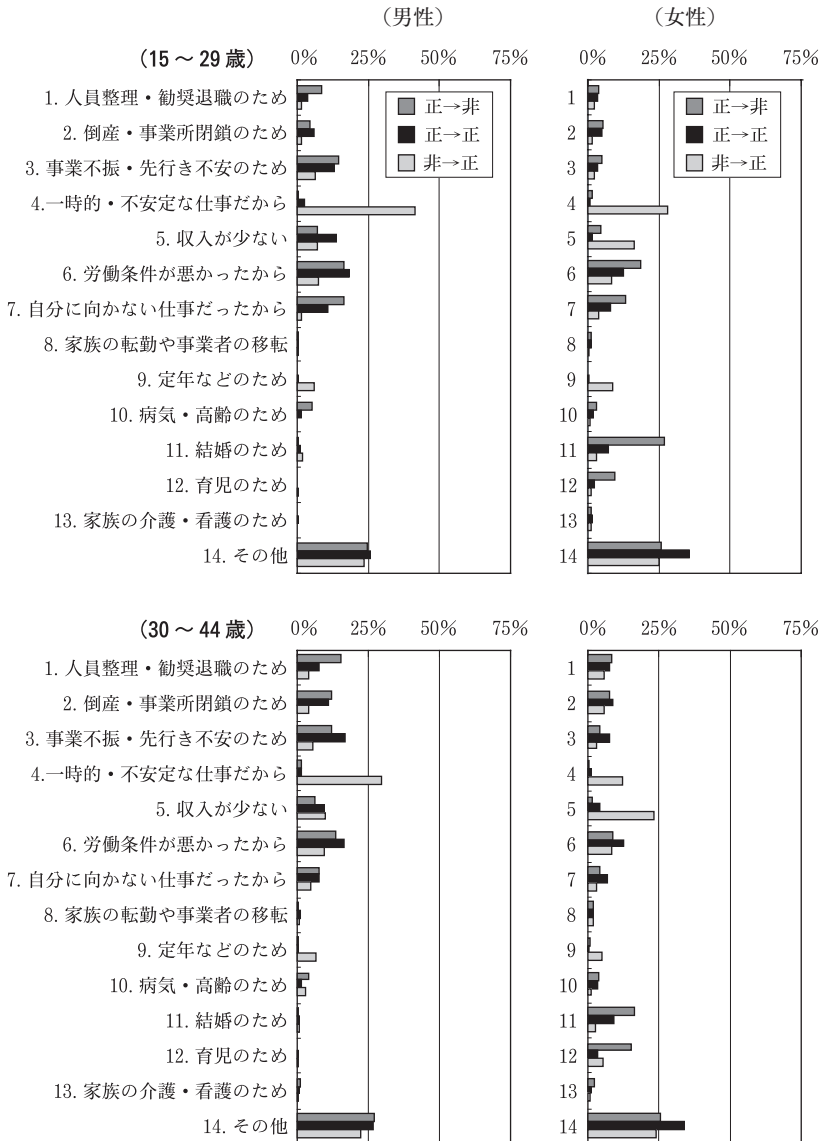
によれば、大卒フリーターの多くは数年以内に正社員になっていると言う。男性若年層でこのパターンが多いのは、このような動向を反映したものであろう。他方、女性ではやや年齢が高い層でこのパターンが増えているが、それは子供の扶養の負担が軽減し正社員で働けるようになった人が増えたことを示すかもしれない。ここでは、その可能性があることだけを指摘しておく。

(2) 移動理由

移動者はなぜ、移動したのだろうか。性や年齢で、移動の理由も異なることが予想されるので、それらで8区分分け、その区分ごとに移動パターン別にその理由を集計した。

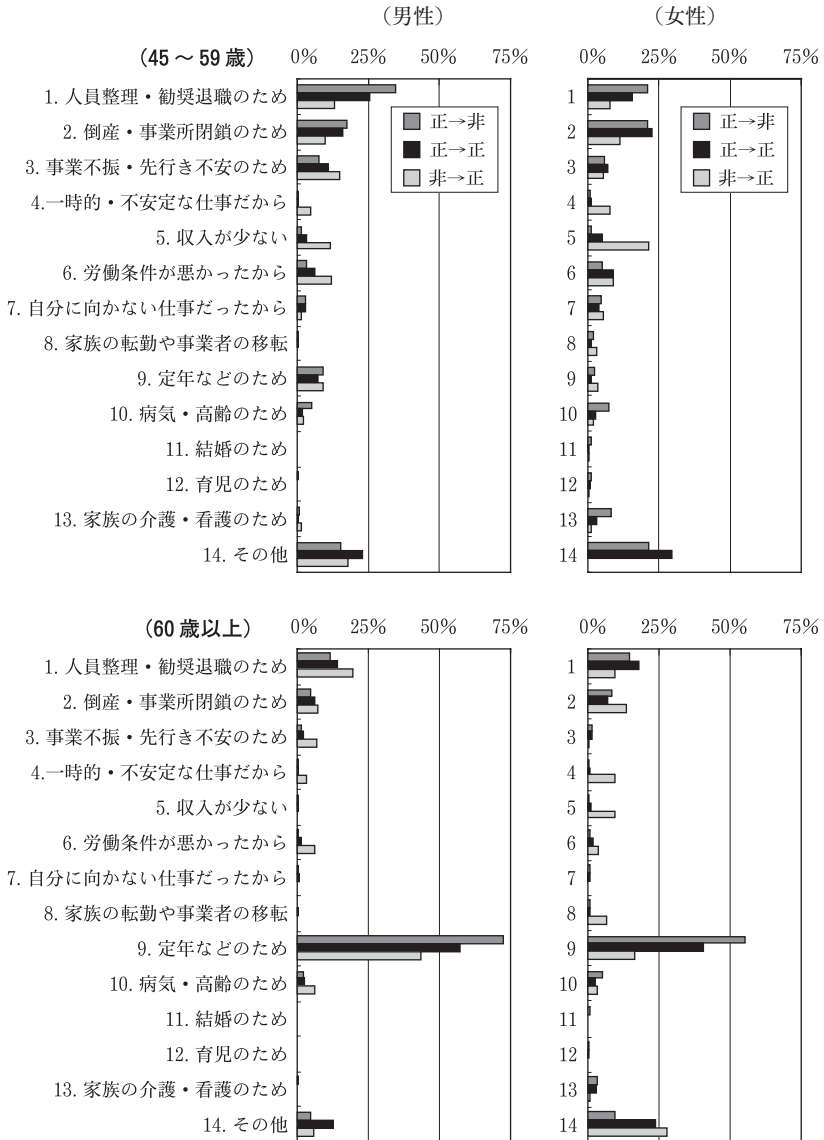
まず、1項目のみの回答を求めている前職からの離職理由の集計結果から見よう。図2がその結果である。「その他」がかなり多く、多様な離職理由があることがわかる。ともあれ、他の離職理由を見ると、「60歳以上」では、男女とも「定年などのため」という理由が多くなっている。この年齢層特有の離職理由である。ところで、調査時点の2002年は雇用調整の実施率が高まった時期でもあるが、「45～59歳」で、それに関連する「人員整理・勧奨退職のため」が多くなっている。特に「正→非」の移動パターンでそれが多い。リストラにより中高年者が非正社員化していることが示唆される。なお、「非→正」のパターンでは、男女を問わず比較的若年層で、「一時的・不安定な仕事だから」という理由が多い。フリーターから脱却した人たちであろう。同じ「非→正」のパターンで目にとまるのは、「収入が少ない」という理由が、女性の中堅層でやや多くなっていることである。また、女性ではやはり、「結婚のため」や「育児のため」という理由が多く、特に比較的若年層の「正→非」で、多くなっている。結婚や出産を理由として正社員の仕事を辞め、非正社員の仕事につく人が依然として少なくないことがわかる。

図2 前職の離職理由



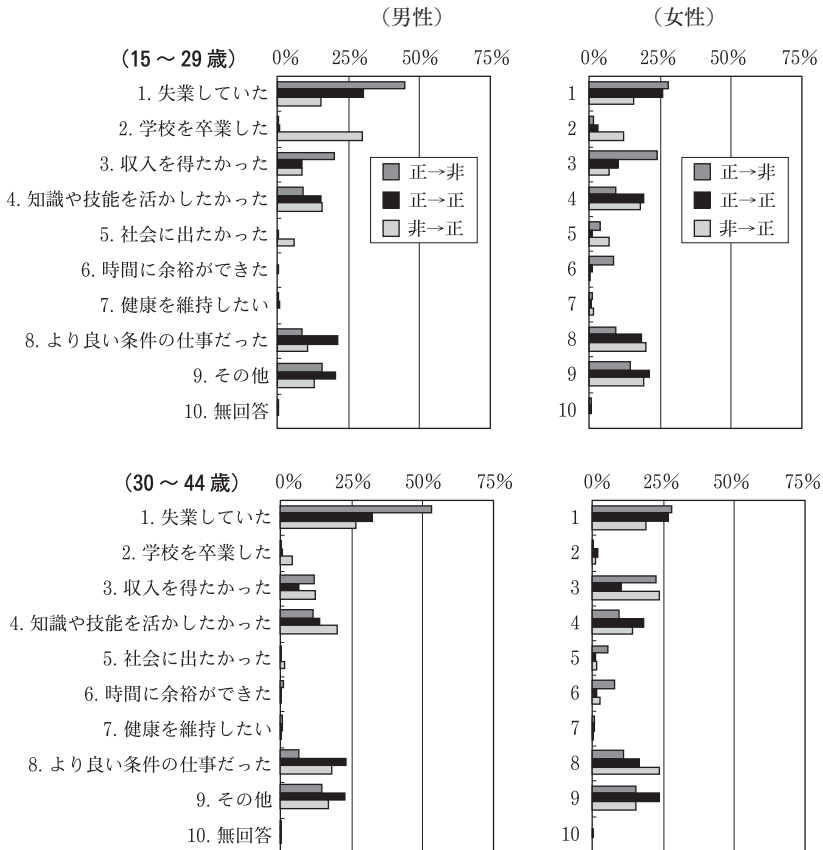
移動した正社員と非正社員の前職と現職

図2 (つづき)



(注) 各移動パターンにおける構成比である

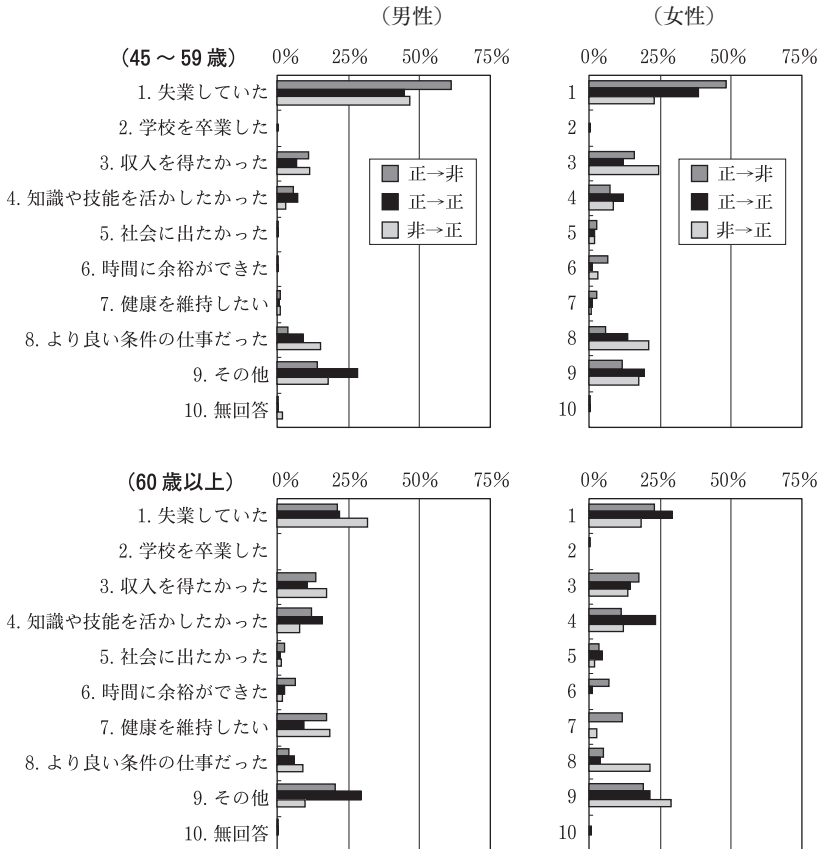
図3 現職への入職理由



他方、現職への入職理由を集計したものが、図3である。全般的に、「失業していたから」と答える割合が多いが、中でも「正→非」の場合でそれが多い。非正社員を望んでいたのではないが、いつまでも失業しているわけにもいかないので、非正社員の仕事に就いた人が少なからずいることを示している。また、「収入を得たかったから」という理由は、女性と男性の若年層で多くなっている。このように、そうせざるを得なかったことを示す理由が

移動した正社員と非正社員の前職と現職

図3 (つづき)



(注) 各移動パターンにおける構成比である

少なくないが、逆に現職を自ら選択したことを示唆する理由、すなわち「知識や技能を活かしたかった」や「より良い条件の仕事だった」という回答も見られる。そのような回答は、「非→正」や「正→正」という、いずれも現職が正社員であるパターンで多くなっている。入職理由から見ると、非正社員という働き方は、それを自ら選択したというより、そうせざるを得なかったケースが多いように思える。

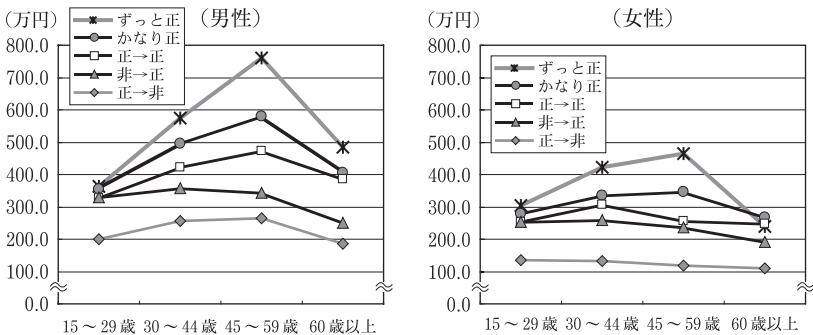
(3) 年収と継続希望

このような移動の結果、現在はどのような状態になっているだろうか。先ほどと同様に、性・年齢別にパターンごとに比較する。ただし現状に対する設問は、転職してない人に対しても行っているので、「かなり正社員」と「ずっと正社員」についても、結果を示そう。

まず、年収の結果を図4に示す。男性では、「ずっと正社員」が、「45～59歳」まで上昇を続けるきれいな年功的年収線となり、「かなり正社員」、「正→正」も水準は徐々に低下するが、「ずっと正社員」に準じた年功的な線となっている。それに対し「非→正」は、年齢に関わらず正社員になったのは5年以内の人であるためか、年功的な傾向は感じられない。「正→正」との違いは、正社員になっても前職が非正社員の場合は、前職の経験が評価されないことを示している。他方、女性のパターンごとの年収も、その水準は男性と同じ順序になっている。ただし男性と異なり、年功賃金の傾向を感じさせるのは、「ずっと正社員」の場合だけである。

次に、現職の継続意識を見よう。「就調」では、「この仕事を続けたい」、「この仕事のほかに別の仕事もしたい」、「ほかの仕事に変わりたい」、および

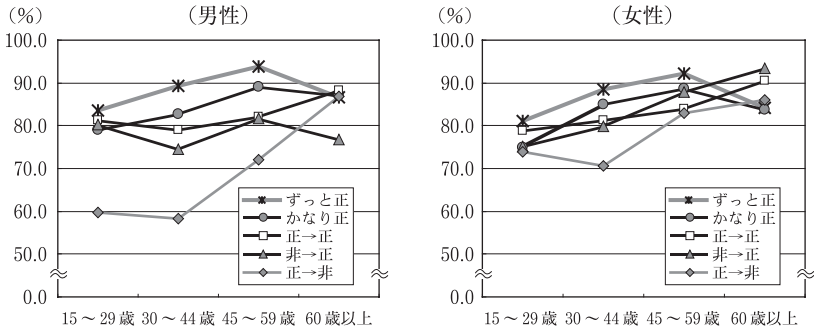
図4 パターン別の平均年収



移動した正社員と非正社員の前職と現職

図5 パターン別の現職継続意識

（「この仕事を続けたい」または「この仕事のほかに別の仕事もしたい」と答えた割合）



「仕事をすっかりやめてしまいたい」の中から1つ選ぶことを求めている。このうち「この仕事を続けたい」または「この仕事のほかに別の仕事もしたい」と答えた場合を「継続意識がある」とし、その割合を集計した結果が図5である。「正→非」のパターンで、男性では若年層・中堅層、女性でも中堅層で、他のパターンより継続意識は低いことが目にとまる。ただし、中高年層や高齢層になると、「正→非」でも継続意識が高くなる。その結果、「60歳以上」の高齢層では、他の移動パターンとの違いが明瞭でなくなる。男性の場合は、この年齢では、むしろ「非→正」より「正→非」の方が、継続意識が高くなっている。同じ移動パターンでも、年齢によりその現状に対する自己評価は異なることがわかる。

5. 移動パターンの決定要因：ロジスティック回帰分析

ここまでの分析で、移動パターンによって様々な違いがあること、その違いは対象者の性・年齢という属性によっても異なることが明らかになった。そこで次に、性や年齢の違いと移動パターンには何らかの関連があるのか、逆に性や年齢を一定とした場合にどのような変数が移動パターンに影響を与

えるのかを、多くの要因を一度に分析できる多変量解析により分析しよう。ただし、前節とは異なりサンプルの母集団への復元は行わない⁽⁷⁾。なお前節の分析では、3つのパターンを比較したが、それらは、前職基準と現職基準という2つの集計結果から抜粋したものであった。本稿の関心は、正社員を中心とした移動パターンの決定であるので、2つの基準それぞれについて別個に分析を行う。

(1) 前職基準：正社員だったが、転職後も正社員の人とそうでない人

前職基準とは5年前には前職に就いていて、それが正社員であった人の分析である。そのような人で、転職後も正社員だった人（正→正）を1、転職後は仕事に就いているが正社員でなくなった人（「正→正」以外）を0とした変数を被説明変数としたロジスティック回帰分析を行う。説明変数は、性・学歴・年齢という個人属性（いずれも現状）と、前職の企業規模、職業、離職理由、および前職離職後から現職に就くまでの「空白年数」である。最後の「空白年数」は連続数で、それ以外は全てダミー変数である。空白年数に関しては、それが短いほど、それまでの経験が劣化しにくく（人的資本が陳腐化されにくく）、その結果、正社員に転職しやすいと想定できるので、符号は負が予想される。ここで、玄田（2008）と同様にシグナリング仮説の立場に立てば、空白期間が長いことはなかなか転職先が決まらなかったことを意味するが、そのことはその人が、企業にとって望ましくない何かを備えていることを示唆すると理解する。すると、企業はそのような人の採用を忌避するので、この場合も、人的資本理論に立脚した場合と同様に、やはり符号は負となる。

ともあれ、結果を見よう。表6である。左端の列が、女性ダミーを入れた男女合計の結果で、他の2つは性別にサンプルを分割したものである。

性別に関しては、男性の方が転職後、正社員に就きやすいことを示してい

る。また、「配偶者が有り」の作用は男女で異なっていて、男性では正、女性では負である。女性が負となるのは、家事や育児等の問題で非正社員になるケースが多いからであろう。高卒を基準とした学歴は、女性では大卒の方が正社員に移動しやすいことを示したが、男性では高卒者と大卒者の間に違いは見られない。それに対し年齢の項を見ると、男性では40歳未満の人は正社員になりやすく、50歳以上の人は逆に非正社員になりやすいことが明瞭に示されている。女性でも50歳以上に関しては同様の結果であるが、より若い年齢層ではほとんど有意になっていない。同じ若年・中堅層の正社員からの離職者であっても、男性と女性では異なっている。

前職の企業規模に関しては、「4人以下」という最も規模の小さい企業の出身者は、男女とも非正社員になることが多いが、逆に前職「官公庁」の男性は、正社員になりやすいことを示している。前職で獲得した知識や技能の違いが作用しているようにも思える。前職の職業では、「専門的・技術的職業」の場合に、男性が負、女性が正と、逆になっている。職務が比較的、特定化されやすいこの職業は、女性にとって、転職しても正社員に留まりやすい職業と言えよう。

この表の続きには、このような客観的条件を一定とした場合の、前職の離職理由の作用が示されている。「人員整理・勧奨退職のため」、「定年などのため」という非自発的理由で離職した場合は、その後、非正社員になることが多い。「病気・高齢のため」、あるいは「結婚」、「育児」、「介護」等の理由でも、ほぼ同様に、非正社員になりやすい。それに対し、「収入が少ない」、「労働条件が悪かったから」という理由で離職した場合は、正社員として再就職することが多いことがわかる。より良い条件を求めた自発的な離職の場合、転職しても正社員である確率が高いことを示している。

正社員になる確率を高める秘訣が何であるかは、調査項目から直接はわからない。ただし、その次にある「空白年数」はそのヒントを提供するかもしれ

表6 移動パターンの決定要因 (前職基準)

(ロジスティック回帰分析 前職基準の移動: 1 = 「正→正」, 0 = 「正→非」)

	男女合計			男 性			女 性		
	係数: B	標準誤差	Exp(B)	係数: B	標準誤差	Exp(B)	係数: B	標準誤差	Exp(B)
女性ダミー (Ref: 男性)	-1.005	0.032**	0.366	—	—	—	—	—	—
配偶者ダミー (Ref: なし)	-0.040	0.032	0.961	0.257	0.040**	1.292	-0.477	0.053**	0.621
学歴 (Ref: 高校)									
中学	-0.104	0.039**	0.901	-0.082	0.045†	0.921	-0.136	0.081†	0.873
短大	0.092	0.041*	1.096	0.042	0.060	1.043	0.083	0.058	1.086
大学	0.057	0.038	1.058	0.042	0.043	1.043	0.201	0.092*	1.222
年齢 (Ref: 40-44歳)									
15-19歳	23.466	40,192.970	1.553E10	—	—	—	23.635	40,192.970	1.838E10
20-24歳	0.279	0.120*	1.321	0.283	0.154†	1.327	0.207	0.191	1.229
25-29歳	0.456	0.056**	1.578	0.372	0.074**	1.773	0.236	0.091*	1.266
30-34歳	0.228	0.053**	1.257	0.320	0.066**	1.378	0.019	0.091	1.019
35-39歳	0.153	0.056**	1.165	0.217	0.069**	1.242	0.002	0.099	1.002
45-49歳	-0.055	0.057	0.946	-0.135	0.070†	0.874	0.098	0.100	1.103
50-54歳	-0.271	0.055**	0.762	-0.292	0.067**	0.746	-0.278	0.098**	0.758
55-59歳	-0.380	0.057**	0.684	-0.425	0.067**	0.654	-0.492	0.112**	0.611
60-64歳	-1.557	0.066**	0.211	-1.685	0.075**	0.185	-1.290	0.155**	0.275
65-69歳	-1.956	0.090**	0.141	-2.097	0.100**	0.123	-1.356	0.237**	0.258
70-74歳	-2.174	0.173**	0.114	-2.251	0.183**	0.105	-1.573	0.550**	0.207
75歳以上	-2.070	0.356**	0.126	-2.155	0.376**	0.116	-1.403	1.069	0.246
前職企業規模 (Ref: 50-99人)									
4人以下	-0.356	0.067**	0.700	-0.372	0.083**	0.690	-0.419	0.115**	0.658
5~9人	-0.098	0.056†	0.906	-0.141	0.069*	0.868	-0.068	0.097	0.934
10~19人	-0.046	0.055	0.955	-0.022	0.069	0.978	-0.153	0.093	0.858
20~29人	-0.034	0.061	0.966	-0.081	0.076	0.922	0.034	0.104	1.034
30~49人	-0.058	0.058	0.944	-0.017	0.073	0.983	-0.128	0.097	0.880
100~299人	0.047	0.051	1.048	0.057	0.064	1.059	0.027	0.083	1.027
300~499人	0.042	0.066	1.043	0.138	0.083†	1.148	-0.132	0.114	0.877
500~999人	-0.026	0.067	0.975	0.028	0.083	1.029	-0.096	0.119	0.908
1,000人以上	-0.051	0.051	0.950	0.095	0.063*	1.100	-0.367	0.094*	0.693
空白	0.113	0.070	1.120	0.330	0.083**	1.391	-0.323	0.141*	0.724

移動した正社員と非正社員の前職と現職

前職職業 (Ref: 事務従事者)	0.118	0.048*	1.125	-0.137	0.065*	0.872	0.483	0.072**	1.621
専門的・技術的職業	0.050	0.088	1.051	0.021	0.093	1.021	0.158	0.509	1.171
管理的職業	-0.158	0.043**	0.854	-0.102	0.057†	0.903	-0.303	0.074**	0.738
販売従事者	-0.056	0.061	0.945	-0.115	0.089	0.892	-0.020	0.086	0.981
サービス職業	-0.178	0.114	0.837	-0.258	0.119*	0.773	-0.058	0.652	0.944
保安職業	-0.039	0.143	0.962	-0.013	0.153	0.987	0.178	0.447	1.195
農林漁業	0.043	0.064	1.044	0.064	0.072	1.066	0.231	0.294	1.259
運輸・通信	-0.022	0.039	0.979	0.063	0.053	1.065	-0.177	0.067**	0.838
技能工・建設作業	-0.304	0.140*	0.738	-0.108	0.167	0.897	-0.798	0.300**	0.450
分類不能									
前職 離職理由 (Ref: 自分に向かない仕事だったから)	-0.267	0.066**	0.766	-0.300	0.082**	0.741	-0.333	0.117**	0.717
人員整理・勧誘退職のため	0.097	0.068	1.102	0.140	0.087	1.150	0.019	0.113	1.019
倒産・事業所閉鎖のため	0.148	0.071*	1.160	0.106	0.087	1.112	0.148	0.132	1.160
事業不振・先行き不安のため	-0.110	0.141	0.895	-0.292	0.164†	0.746	0.401	0.269	1.493
一時的・不安定な仕事だから	0.439	0.088**	1.551	0.302	0.105**	1.353	0.702	0.171**	2.018
収入が少ない	0.231	0.070**	1.260	0.240	0.089**	1.271	0.142	0.116	1.153
労働条件が悪かったから	-0.289	0.140*	0.749	0.009	0.209	1.009	-0.535	0.212*	0.586
家族の転勤や事業者の移転	-0.672	0.078**	0.511	-0.718	0.093**	0.488	-0.792	0.187	0.453
定年などのため	-0.638	0.092**	0.529	-0.685	0.115**	0.504	-0.627	0.158**	0.534
病氣・高齢のため	-0.954	0.093**	0.385	-0.489	0.229*	0.613	-0.759	0.126**	0.468
結婚のため	-1.275	0.123**	0.279	0.475	0.652	1.605	-1.095	0.152**	0.355
育児のため	-0.754	0.121**	0.471	-0.551	0.190**	0.577	-0.913	0.170**	0.401
家族の介護・看護のため	-0.254	0.061**	0.776	-0.393	0.077**	0.675	-0.091	0.102	0.913
その他									
空白年数	-0.365	0.015**	0.694	-0.318	0.019**	0.728	-0.418	0.025**	0.658
定数	1.173	0.088**	3.232	0.920	0.111**	2.509	0.570	0.139**	1.768
χ^2		7,852.569**			5,346.507**			1,784.231**	
Cox & Snell R^2		0.213			0.210			0.162	
Nagelkerke R^2		0.328			0.229			0.109	

注: **, *, † は、それぞれ1%, 5%, 10%水準で有意なことを示す。

れない。この符号は予想どおり負で、離職後、短期間に再就職する場合に正社員になりやすいこと示している。離職期間が最も短いのは、離職前から転職先を決めているケースと考えることができる。人員整理等のリストラの場合はそのような時間的余裕がないが、自ら望んで離職するような場合ならば、事前に転職先を決めることも可能である。このような違いが、ここでの結果に現れているように思える。

(2) 現職基準：現在、正社員だが、前職も正社員の人とそうでない人

現職基準によるロジスティック回帰分析の結果が、表7である。ここでの被説明変数は、現職が正社員という人のうち、5年前の前職が、正社員だった人（正→正）を1、非正社員だった人（非→正）を0としている。それゆえ、説明変数の符号が負になると、「正→正」よりむしろ「非→正」というパターンになりやすいことを示している。逆に正の符号は、「非→正」より「正→正」である確率が高いことを意味している。その説明変数は、性・学歴・年齢という個人属性と、「空白年数」は前職基準の時と同じだが、企業規模と職業は現職に関するものであり、それに合わせ現職への「入職理由」も投入している。

結果を見ると、「女性ダミー」は負である。転職して正社員となった人のうち、男性より女性の方が、「非→正」というパターンである確率が高い。既述した前職基準では、女性は正→非になりやすかったことと合わせて考慮すると、女性は正社員と非正社員の間を行き来する可能性が高いと言える。年齢の項目は、男女で対照的な結果である。男性は、有意となった項目のうち、1つを除いて、全て負である。このことは、「非→正」の確率が高いことを意味している。高齢層で特にそうになっている。前職基準のこの年齢層の男性の結果と照らし合わせると、「女性ダミー」の時と同じだが、男性高齢層は、正社員と非正社員の間を行き来する可能性が高いことが示唆される。

他方、女性では、有意となった項目の全てで、正である。このことは、それらの年齢層では「正→正」が多いことを意味しているが、むしろ「非→正」が少ないことを示しているのかもしれない。女性の非正社員からの正社員登用は少ないようである。なお、現職の企業規模や職業の結果は男女間で類似している。

次に、現職への入職理由の結果を見よう。男性では、負で有意となったのは「学校を卒業した」のみである。在学中のアルバイトから、卒業後、正社員として就職したというパターンであろうか。それ以外の、例えば「知識や技能を活かしたかった」や「より良い条件の仕事だった」など、多くの項目が正で有意となっている。「学校を卒業した」以外の理由では、「正→正」のパターンが多いことが窺える。なお、女性に関しては、男性と比べると、有意となったものは少ない。しかし、有意となったものはいずれも正で、男性とほぼ同様の結果である。

最後の「空白年数」は、男女どちらも正で有意である。このことは、空白期間が長くなると「正→正」となり、短くなると「非→正」となることを示している。それゆえ、後者の「非→正」、つまり非正社員の正社員化のためには、空白期間を短くすることが必要なことを意味している。なお、既述した前職基準でのこの変数の符号は負であったので、空白期間が長いと「正→非」となり、短い場合が「正→正」であった。このことは、正社員であり続けるためにも、空白期間を短くすることが必要なこととなる。どちらの基準で見ても、転職時の空白期間を短くすることが、正社員化を促すことになる。

6. ま と め

正社員と非正社員という従業員区分についての関心が高まってきているが、このような区分は固定的なものでない。両者ともあるいは両者相互に、移動

表 7 移動パターンの決定要因 (現職基準)

(ロジスティック回帰分析 現職基準の移動: 1 = 「正→正」, 0 = 「非→正」)

	男女合計			男 性			女 性		
	係数: B	標準誤差	Exp(B)	係数: B	標準誤差	Exp(B)	係数: B	標準誤差	Exp(B)
女性ダミー (Ref: 男性)	-1.184	0.047 **	0.306	—	—	—	—	—	—
配偶者ダミー (Ref: なし)	0.091	0.045 *	1.095	0.276	0.061 **	1.318	-0.118	0.067 †	0.889
学歴 (Ref: 高校)									
中学	-0.258	0.059	0.773	-0.310	0.071	0.733	-0.142	0.110	0.868
短大	0.026	0.058	1.027	0.042	0.096	1.043	0.006	0.077	1.006
大学	-0.044	0.060	0.957	-0.098	0.072	0.907	-0.087	0.119	0.917
年齢 (Ref: 40-44 歳)									
15-19 歳	20.227	40,192.970	6.085E8	—	—	—	20.801	40,192.970	1.081E9
20-24 歳	-0.201	0.137	0.818	-0.505	0.180 **	0.604	0.173	0.217	1.189
25-29 歳	0.581	0.076 **	1.788	0.061	0.108	1.063	1.111	0.113 **	3.037
30-34 歳	0.543	0.075 **	1.721	0.158	0.105	1.171	0.941	0.115 **	2.564
35-39 歳	0.333	0.078 **	1.396	0.223	0.113 *	1.250	0.363	0.117 **	1.438
40-44 歳	-0.048	0.076	0.953	-0.261	0.110 *	0.770	0.177	0.112	1.193
45-49 歳	-0.054	0.076	0.947	-0.424	0.106 **	0.654	0.310	0.118 **	1.363
50-54 歳	0.212	0.085 *	1.237	-0.086	0.114	0.917	0.405	0.145 **	1.499
55-59 歳	0.364	0.105 **	1.439	-0.006	0.131	0.994	0.633	0.206 **	1.883
60-64 歳	-0.332	0.151 *	0.717	-0.821	0.170 **	0.440	0.732	0.392 †	2.079
65-69 歳	-0.661	0.296 **	0.516	-1.151	0.319 **	0.316	0.104	0.762	1.109
70-74 歳	-1.455	0.508 **	0.233	-1.805	0.562 **	0.165	-1.013	1.193	0.363
75 歳以上									
現職企業規模 (Ref: 50-99 人)									
4 人以下	-0.315	0.089 **	0.730	-0.268	0.122 *	0.765	-0.321	0.138 *	0.726
5~ 9 人	-0.050	0.080	0.952	-0.162	0.106	0.851	0.121	0.126	1.129
10~ 19 人	-0.110	0.075	0.896	-0.227	0.099 *	0.797	0.050	0.120	1.051
20~ 29 人	-0.039	0.083	0.962	-0.089	0.111	0.915	-0.009	0.128	0.991
30~ 49 人	0.013	0.082	1.013	-0.125	0.108	0.883	0.161	0.128	1.175
100~299 人	-0.023	0.074	0.977	-0.099	0.100	0.905	0.021	0.111	1.021
300~499 人	0.108	0.108	1.114	0.020	0.144	1.021	0.229	0.167	1.257
500~999 人	-0.044	0.109	0.957	-0.030	0.145	0.971	-0.150	0.175	0.861
1,000 人以上	0.022	0.087	1.022	0.082	0.120	1.086	-0.080	0.138	0.923
官公庁	-0.510	0.113 *	0.600	-0.668	0.147 **	0.513	-0.312	0.179 *	0.732

移動した正社員と非正社員の前職と現職

現職業 (Ref : 事務従事者)	0.135	0.075 [†]	1.144	0.036	0.123	1.037	0.246	0.098 [*]	1.278
専門的・技術的職業	0.201	0.170	1.222	0.161	0.187	1.174	0.435	0.560	1.545
管理的職業	-0.168	0.070 [*]	0.846	-0.136	0.105	0.873	-0.254	0.107 ^{**}	0.776
販売従事者	-0.437	0.073 ^{**}	0.646	-0.558	0.125 ^{**}	0.573	-0.307	0.085 ^{**}	0.736
サービス職業	-0.233	0.161	0.792	-0.197	0.174	0.821	-0.378	0.960	0.561
保安職業	-0.438	0.158 ^{**}	0.645	-0.555	0.184 ^{**}	0.574	0.092	0.359	1.096
農林漁業	-0.236	0.092 [*]	0.790	-0.266	0.112 [*]	0.766	-0.204	0.445	0.816
運輸・通信	-0.136	0.062 [*]	0.873	-0.127	0.095	0.881	-0.131	0.097	0.878
技能工・建設作業	-0.434	0.307	0.648	-0.812	0.337 [*]	0.444	1.150	0.789	3.157
分類不能									
現職入職理由 (Ref : 社会に出 たかったから)	1.141	0.174 ^{**}	3.131	1.225	0.255 ^{**}	3.403	1.085	0.236 ^{**}	2.960
失業していた	-0.866	0.222 ^{**}	0.421	-1.080	0.308 ^{**}	0.340	-0.414	0.321	0.661
学校を卒業した	0.146	0.177	1.158	0.397	0.260	1.488	-0.116	0.237	0.890
収入を得たかった	0.955	0.180 ^{**}	2.598	1.107	0.262 ^{**}	3.027	0.728	0.243 ^{**}	2.070
知識や技能を活かしたかった	0.244	0.242	1.277	1.244	0.429 ^{**}	3.468	-0.313	0.317	0.732
時間に余裕ができた	0.922	0.247 ^{**}	2.514	1.121	0.321 ^{**}	3.068	0.849	0.457 [†]	2.338
健康を維持したい	0.788	0.177 ^{**}	2.199	1.141	0.260 ^{**}	3.130	0.354	0.237	1.425
より良い条件の仕事だった	1.007	0.175 ^{**}	2.737	1.199	0.256 ^{**}	3.317	0.742	0.236 ^{**}	2.100
その他	0.148	0.027 ^{**}	1.159	0.113	0.038 ^{**}	1.120	0.192	0.037 ^{**}	1.212
空白年数	0.975	0.198 ^{**}	2.651	1.071	0.289 ^{**}	2.920	-0.281	0.260	0.755
定数									
χ^2		1,771.207 ^{**}			525.853 ^{**}			542.523 ^{**}	
Cox & Snell R ²		0.083			0.035			0.093	
件数		20,501			14,942			5,559	

注：**，*，†は，それぞれ1%，5%，10%水準で有意なことを示す。

(転職)があるからである。そこで、正社員と非正社員の移動の現状を明らかにするために、総務省「2002年就業構造基本統計調査」の秘匿処理済80%抽出個票データを分析した。

分析は、5年前に前職が正社員であった人が移動後どうなったか(前職基準)と、現在正社員の人の5年前の前職は何であったか(現職基準)の2つの側面から、いくつかの移動パターンを抽出し行った。まず、非正社員から正社員への移動者(「非→正」と略記:以下同様)、正社員から正社員への移動者(正→正)、正社員から非正社員への移動者(正→非)の3パターンと、比較のために5年間以上移動経験のない正社員「かなり正社員」と、これまでに移動経験がなく5年以上前から正社員「ずっと正社員」の2パターンも加えて、クロス表により分析した。次いで、前職基準では「正→正」と「正→非」のパターンを決めるのはどのような要件かを多変量解析により分析し、現職基準では「正→正」と「非→正」の間の決定要件を同様の手法で分析した。

結果は多岐にわたるので、ここではその中から興味深いいくつかの点を紹介しながら、若干の政策的含意を述べる。第1に、これらの移動パターンの中で、移動後の年収や継続希望から見て、移動に対する自己評価が高かったのは、むしろ、「ずっと正社員」や「かなり正社員」という非移動者であった。「転職の時代」と言われてきているが、転職した方が得というケースは転職者の中で多数派ではないようだ。第2に、上記と同じ基準で見ると、移動者の中では「正→正」が移動後の自己評価が高くなっていた。また、「正→非」よりも「非→正」の方が、自己評価が高くなっていた。やはり、非正社員という働き方は望ましくないと、受けとめている当事者が多いようである。第3に、前職基準での「正→正」の移動パターンは、より良い条件を求めて離職した場合になりやすくなっていた。他方、人員削減のような非自発的な理由で離職した場合は、「正→非」というパターンになりやすくなって

いた。このことは、非自発的離職を最小限に留めるような対策が必要なことを示している。第4に、離職から再就職までの「空白期間」の長さに関しては、前職基準で正社員を維持しやすい（つまり「正→正」になりやすい）のは空白期間が短い方であり、現職基準で正社員化しやすい（つまり「非→正」になりやすい）のもそれが短い方であった。このことから、転職情報の迅速な提供などの、短期間での再就職を可能にする対策が求められていることが示唆された。

なお、第4で指摘した空白年数がなぜ、有効な変数となるかについては、本文中で述べたが、人的資本理論的な解釈と、シグナリング仮説的な解釈が、共に成立する。本稿の分析からは、どちらの理論が妥当かを論ずることはできない。これを判定するためには、空白期間の長短によって、知識や経験がどの程度陳腐化するかを明らかにすることが必要であろう。

本稿のような大規模個票データから移動パターンを抽出し分析したという論文は、これまであまり見当たらなかった。本稿が仮説検証型の形式をとっていないのは、そのような研究の現状を考慮したからである。本稿の結果を踏まえて、この領域での新たな分析が展開されることを期待したい。

《付記》

本研究は、一橋大学経済研究所附属社会科学統計情報研究センターで提供している就業構造基本調査（2002年）秘匿処理済マイクロデータを用いて行いました。なお本論文は、筆者が実施している明治大学社会科学研究所個人研究（2009～2010年度）「離職行動とその後の就業に関する実証研究」の成果の一部である。

《注》

- (1) 短時間正社員という働き方が皆無というわけではない。
- (2) この論理を、明確に指摘しているのは、最近では富田（2008）である。
- (3) このデータは、玄田（2008）と同じ提供ルート、すなわち、当時、一橋大学経済研究所附属社会科学統計情報研究センターが行っていた「学術研究のための政府統計マイクロデータの試行的提供プログラム」に筆者は応募し、2008年

3～9月の期間、借用したものである。玄田（2008）と同じ調査のデータであるが、80%抽出データであるので、本稿で用いるデータと玄田のそれが、完全に同一かどうかは不明である。なお、筆者は「就調」の2002年のみでなく、1997年および1992年の合計3回分のデータを借用し分析した。2002年以外の分析結果は、近い将来、公表する予定である。また、結果として玄田と類似した関心で同じデータを分析することになったが、筆者が玄田の分析結果を知ったのは、筆者の集計が全て終了しデータを返却した数ヵ月後であった。

- (4) 当初の計画では、5年前時点と調査時点の間の移動を扱う予定であったが、現職基準では5年前が「前職」であった人に限定することにした。と言うのは、「就調」では就業状況は前職と現職についてしか尋ねていないので、5年間に複数回転職した場合、つまり5年前が前々職、あるいはそれよりもっと以前の職の場合は、5年前の状況が把握できないからである。
- (5) このデータには「LWeight」と「REWeight」の2種類が準備されているが、後者を用いた。
- (6) ここで、「正→正」、「かなり正社員」、および「ずっと正社員」は、前職基準と現職基準のどちらでも共通である。それゆえ、以下では比較を容易にするために、前職基準からこの3パターンと「正→非」の集計結果を抜粋し、現職基準の「非→正」の集計結果と一緒に掲載する。
- (7) 復元を行った後、多変量解析を行うと、ほとんどの変数の計測結果は極めて高い水準で有意となってしまうのが、復元を行わない主な理由である。

参考文献

- 石原真三子（2003）「パートタイム雇用の拡大はフルタイムの雇用を減らしているのか」『日本労働研究雑誌』No.518, 9月。
- 玄田有史（2004）『ジョブ・クリエーション』日本経済新聞社。
- （2008）「前職が非正社員だった離職者の正社員への移行について」『日本労働研究雑誌』No.580, 11月。
- 小杉礼子（2003）『フリーターという生き方』勁草書房。
- 富田安信（2008）「雇用形態の多様化」, 久本憲夫・玉井金五編『ワークライフバランスと社会政策』第2章, 法律文化社。
- 原ひろみ（2003）「正規労働と非正規労働の代替・補完関係の計測」『日本労働研究雑誌』No.518, 9月。